

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PD BPR
SARIMADU KANTOR PUSAT BANGKINANG**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Di Susun Oleh :

FADHIL MUHAMMAD

11471102163

PRODI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU PEKANBARU

2021

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PD BPR SARIMADU KANTOR
PUSAT BANGKINANG**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

Di Susun Oleh :

FADHIL MUHAMMAD

11471102163

PROGRAM S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU PEKANBARU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FADHIL MUHAMMAD
 NIM : 11471102163
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPATBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PD BPR
 SARIMADU BANGKINANG

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN



DEKATRI ARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

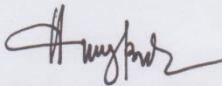
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FADHIL MUHAMMAD
NIM : 11471102163
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PD BPR
SARIMADU PUSAT BANGKINANG
TANGGAL UJIAN : 7 JULI 2021

PANITIA PENGUJI

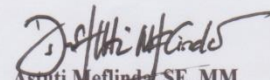
KETUA



DR.Hj. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

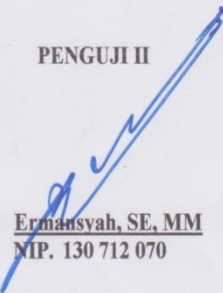
MENGETAHUI

PENGUJI I



Astuti Mefliada, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

PENGUJI II



Ermansyah, SE, MM
NIP. 130 712 070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWA PADA PD BPR SARIMADU PUSAT BANGKINANG

FADHIL MUHAMMAD

Nim : 11471102163

Penelitian ini dilakukan di PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 52 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimana terbukti bahwa ada hubungan secara parsial antara dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Sementara itu nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820 atau 82% yang berarti bahwa secara parsial hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Sementara sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR



Assalamualai 'kum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah Robbil'alamin

Puji syukur yang setinggi-tingginya dihaturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PD BPR Sarimadu Pusat Bangkinang”** ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

Allah SWT atas rahmat dan ridhonya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tua saya Bapak Asrul dan Ibu Masnidar yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta abang, kakak dan adek tercinta. yang selalu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Prof. Dr.Khairunnas, M.Ag Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II dan III di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak Ilham Candra Putra, SE, MM selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.

11. Terimakasih kepada PD BPR SARIMADU BANGKINANG yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

12. Kepada Teman-teman Manajemen C, Kkn Desa Balung dan sahabat-sahabat saya, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis. Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuanyang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 28 Juli 2021

Penulis

FADHIL MUHAMMAD
NIM. 11471102163

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.3 Motivasi	15
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.3.2 Teori-Teori Motivasi	17
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
1. Faktor Intern.....	28
2. Faktor Ektern.....	30
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja	33
2.4 Kompensasi	35
2.4.1 Pengertian Kompensasi	35
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Kompensasi.....	37
2.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	42
1. Kompensasi Langsung	42
2. Kompensasi Tidak Langsung	43
2.4.4 Sistem Pembayaran Kompensasi	44
2.4.5 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	44
2.4.6 Indikator Kompensasi	46
2.5 Lingkungan Kerja	47

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	47
2.5.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	48
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja	51
2.5.4	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	51
2.6	Pandangan Islam Tentang Motivasi	52
2.7	Penelitian Terdahulu	55
2.8	Kerangka Pemikiran.....	61
2.9	Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	62
2.10	Hipotesis	63
BAB III METODE PENELITIAN		65
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	65
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	65
3.3	Populasi dan Sampel	65
3.4	Metode Pengumpulan Data	66
3.5	Analisis Data	66
3.6	Pengujian Kualitas Data.....	67
1.	Uji Validitas	67
2.	Uji Reliabilitas	68
3.	Uji Asumsi Klasik.....	68
a.	Uji Normalitas	68
b.	Uji Multikolinearitas	69
c.	Uji Heteroskedastisitas	70
4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
5.	Uji Hipotesis	71
a.	Uji signifikansi simultan (Uji F)	71
b.	Uji signifikansi secara parsial (uji T)	72
c.	Koefisien Determinasi.....	72
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		73
4.1	Sejarah Singkat PD BPR Sarimadu	73
4.2	Kegiatan Perusahaan	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3	Visi dan Misi.....	78
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		80
5.1.	Deskripsi Responden	80
5.2.	Deskripsi Variabel	82
5.3.	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	88
5.4.	Uji Asumsi Klasik.....	91
5.5.	Regresi Linear Berganda.....	94
5.6.	Uji Hipotesis	96
5.7.	Pembahasan.....	101
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		103
6.1.	Kesimpulan	103
6.2.	Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Tabel

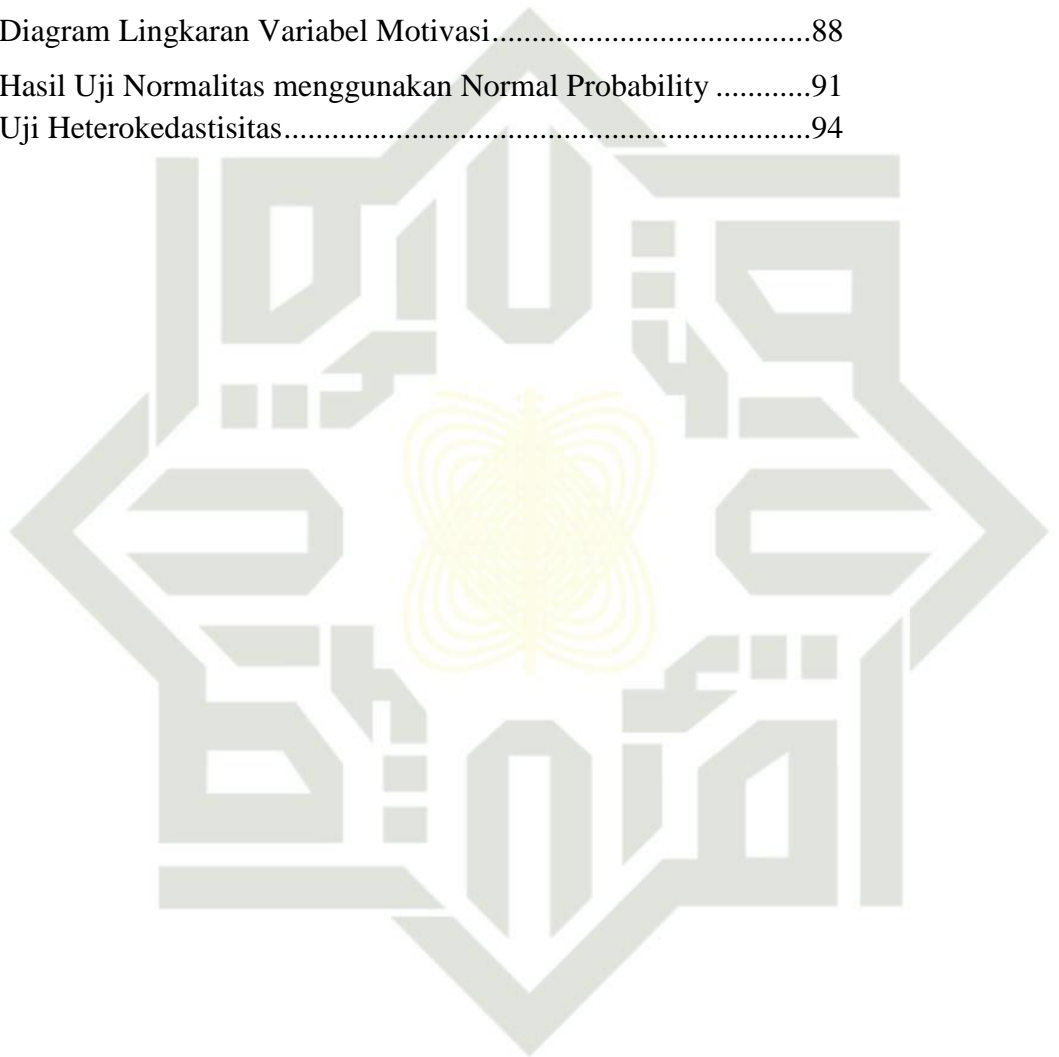
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Kantor Pusat Pd. Bpr Sarimadu Bangkinang.....	5
Tabel 1.2	Standar Gaji Yang Diberikan Oleh Pd Bpr Sarimadu Bangkinang.....	6
Tabel 3.1	Penelitian Terdahulu.....	55
Tabel 5.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	80
Tabel 5.2	Jumlah Responden Menurut Umur.....	81
Tabel 5.3	Responden Menurut Tingkat Pendidikan	81
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	83
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 5.7	Rekapitulasi Uji Validitas.....	89
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov.....	92
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel 5.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	95
Tabel 5.12	Hasil Uji Simultan (Uji F)	97
Tabel 5.13	Hasil Uji Parsial (Uji T)	99
Tabel 5.14	Hasil Koefisien Determinasi.....	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	61
Gambar 5.1	Diagram Lingkaran Variabel Kompensasi	84
Gambar 5.2	Diagram Lingkaran Variabel Lingkungan Kerja.....	86
Gambar 5.3	Diagram Lingkaran Variabel Motivasi.....	88
Gambar 5.4	Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal Probability	91
Gambar 5.5	Uji Heterokedastisitas.....	94



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan kegiatan perusahaan, baik itu kegiatan pengadaan barang atau jasa, perusahaan memerlukan berbagai macam jenis sumber daya, seperti sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya mesin, sumber daya bahan baku, dll yang nantinya sumber daya ini akan saling berpadu untuk menghasilkan barang atau jasa, melalui barang dan jasa tersebutlah perusahaan dapat mencapai tujuan untuk mendapatkan keuntungan sehingga perusahaan dapat terus beroperasi bahkan berkembang dan memberikan manfaat kepada konsumen dan karyawan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang menjadi motor penggerak perusahaan, karena tenaga manusia lah yang akan mengelola sumber daya yang lainnya, sehingga peran sumber daya manusia adalah kunci bagi kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia dikarunia dengan tenaga, bakat, pemikiran, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, dan yang paling penting, sumber daya manusia lah yang membuat kebijakan, keputusan, dan strategi untuk menentukan keadaan perusahaan dimasa yang akan datang.

Maka dari itu kinerja perusahaan akan di tentukan oleh seberapa produktif karyawan, seberapa cakap dan berpengalamannya karyawan dalam pekerjaannya, dan seberapa banyak pengetahuan dan wawasan dalam bidangnya. Oleh karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

itu perusahaan pastinya ingin mempunyai karyawan yang mempunyai kriteria-kriteria tersebut, untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang juga ingin dipenuhi dan dicapai, dan inilah yang akan menjadi salah satu motivasi dari dalam diri karyawan untuk bekerja.

Untuk itu apabila perusahaan ingin mempunyai karyawan yang sesuai dengan kriteria yang di inginkan, maka perusahaan haruslah memahami motivasi apa yang menjadi penggerak agar karyawan mau bekerja di perusahaan, apabila seseorang menginginkan sesuatu, maka dia akan melakukan suatu aktivitas tertentu untuk mendapatkannya, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam **(Sutrisno 2011 : 109)**).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut **Sutrisno (2011 : 116-120)**

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup (Memperoleh kompensasi yang memadai, Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, Kondisi kerja yang aman dan nyaman).
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan (Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat)

- e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Peraturan yang fleksibel

Dalam realita kehidupan sekarang ini seseorang memerlukan uang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan tersebut, maka untuk memperoleh uang tersebut, seseorang haruslah mempunyai pekerjaan agar memperoleh upah atau gaji sebagai balas jasa terhadap penggunaan tenaganya, maka terjadilah hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, apabila perusahaan menginginkan tenaga kerja maka perusahaan akan mengeluarkan sejumlah uang untuk memenuhi kebutuhan karyawan, apabila karyawan ingin memenuhi kebutuhannya, maka dia haruslah menggunakan tenaganya kepada perusahaan.

Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan, maka karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan, dan bersedia mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, artinya ada hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik itu dengan gaji, tunjangan, fasilitas, dll, dan perusahaan mempunyai hak untuk mendapatkan jasa, tenaga, kreativitas dari

karyawannya, begitu pula sebaliknya karyawan mempunyai hak untuk menerima gaji yang layak, fasilitas, tunjangan, dll dan memenuhi kewajiban dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Namun, dewasa ini, motivasi karyawan bukan hanya tentang gaji, dan pemenuhan kebutuhan pokok semata, tetapi ada juga faktor-faktor lain yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti lingkungan kerja, fasilitas, jenjang karir, jaminan masa depan, dll. Seperti di Indonesia kebanyakan sumber daya manusia ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena masa depan mereka lebih terjamin, dalam artian kemungkinan dipecat atau diberhentikan sangat kecil, kecuali karena pelanggaran yang sangat berat, lain halnya dengan perusahaan, adakalanya perusahaan mengalami kemunduran, katakanlah itu karena masalah keuangan, sehingga mau tidak mau perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan yang bekerja, atau juga terkait perizinan sehingga perusahaan harus menutup bisnisnya, dan akan menimbulkan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dalam jumlah yang banyak.

Bank PD BPR Sarimadu merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kampar yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Perbankan (Bank Perkreditan Rakyat) dengan izin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : Kep.067/KM.13/92 tanggal 16 Maret 1992 tentang pemberian izin usaha PD. Bank Perkreditan Rakyat Ujung Batu.

Dalam perkembangannya, hingga akhir tahun 2014, jumlah Bank PD BPR Sarimadu yang melakukan operasional Bank sebagaimana fungsinya sebanyak 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(tiga belas), maka dari itu Bank PD BPR Sarimadu terus berbenah, agar semakin maju lagi, dan dapat memenuhi kebutuhan nasabah.

Untuk jumlah karyawan Bank PD BPR Sarimadu adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Kantor Pusat PD. BPR Sarimadu Bangkinang

No	Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Karyawan
1	2016	30	18	48
2	2017	32	21	53
3	2018	29	20	49
4	2019	28	21	49
5	2020	30	22	52

Sumber : Bank PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan Jumlah Karyawan yang ada pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Terlihat dimana jumlah jumlah karyawan pada tahun 2016-2020 mengalami peningkatan, tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 48 orang dan pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Sementara pada tahun 2018 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 49 orang dan tahun 2019 jumlah karyawan tidak mengalami perubahan namun jumlah karyawan laki-laki mengalami penurunan menjadi 28 orang sedangkan jumlah karyawan perempuan mengalami kenaikan menjadi 21 orang, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami kenaikan menjadi 52 orang.

Standar gaji yang diberikan oleh PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Standar gaji yang diberikan oleh PD BPR Sarimadu pusat

Bangkinang

Tingkat Pendidikan	Golongan			
	I	II	III	IV
SMA	Rp.1.505.400	-	-	-
D3	Rp.1.568.400	Rp.1.634.800	Rp.1.703.900	Rp.1.776.000
SI	Rp.1.902.300	Rp.1.982.800	Rp.2.066.600	Rp.2.154.100

Sumber : Bank PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang 2021

Dari Tabel 1.2 dapat kita lihat pemberian gaji oleh PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang berdasarkan tingkat pendidikan dan golongan telah ditetapkan oleh pihak bank. Pada tingkat pendidikan SMA gaji yang diberikan sebesar Rp.1.505.400 untuk golongan I, pada tingkat pendidikan D3 gaji yang diberikan perusahaan sebesar Rp.1.568.400 untuk golongan I, Rp.1.634.800 untuk golongan II, Rp.1.703.900 untuk golongan III, dan Rp.1.776.000 untuk golongan IV. Pada tingkat pendidikan SI gaji yang diberikan sebesar Rp.1.902.300 untuk golongan I, Rp.1.982.800 untuk golongan II, Rp.2.066.600 untuk golongan III, dan Rp.2.154.100 untuk golongan IV.

Kondisi fisik PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang, dari segi lingkungan kerja, setiap bagian mempunyai ruangan kerja masing-masing, kecuali bagian founding, kredit, dan bendahara, yang terletak di suatu ruangan yang cukup luas, dengan meja yang saling berhadap-hadapan, tanpa adanya sekat/pemisah, setiap ruangan mempunyai penyejuk ruangan atau AC (*Air Conditioner*) berkisar antara 2-3 AC, untuk penerangan, setiap ruangan mempunyai penerangan dari bola lampu dan juga cahaya dari luar, untuk kebisingan sendiri meskipun Bank PD BPR Sarimadu terletak ditepi jalan Raya, yang mempunyai lalu lintas kendaraan

bermotor yang cukup padat, namun hal ini tidak berdampak terhadap kebisingan di lingkungan kerja karyawan, dari segi fasilitas setiap meja/setiap bagian memiliki fasilitas untuk menunjang pekerjaan, seperti komputer, printer yang ada di setiap meja karyawan, dan juga mesin fotocopy yang hanya ada di bagian umum, dari segi keamanan setiap ruangan telah dilengkapi kamera pengawas CCTV (*Closed Circuit Television*), begitu juga dengan parkir kendaraan karyawan juga telah dilengkapi CCTV (*Closed Circuit Television*) dan juga terdapat Satpam (Satuan Pengamanan) untuk mengawasi keamanan lingkungan Bank Sarimadu.

Dari uraian yang telah dijelaskan dan data tabel 1.1 dan tabel 1.2, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan Bank PD BPR Sarimadu, dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK PD BPR SARIMADU KANTOR PUSAT BANGKINANG”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu ?
2. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu ?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu .
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu .
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan program SI dan Sebagai implementasi teori sekaligus membandingkan antara teori yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah penulis pelajari di bangku perkuliahan dengan penerapan di lapangan.

2. Bagi perusahaan memberikan masukan pemikiran dan informasi mengambil kebijakan yang berhubungan dengan karyawan di masa yang akan datang.
3. Bagi akademisi diharapkan dapat memberikan referensi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas penulisan, dan memenuhi sistematika penulisan skripsi yang baik dan benar, maka secara garis besar penelitian ini di bagi menjadi 6 (enam) Bab, dan masing-masing Bab mempunyai sub-sub Bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dipaparkan beberapa landasan teori dan tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada perusahaan

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran yang mungkin akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut **Sutrisno (2011: 6)** MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Simamora dalam **(Taufiqurokhman 2009 : 3)** manajemen sumber daya manusia adalah, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah penerapan prinsip-prinsip manajerial yang mempunyai tujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia (SDM), guna untuk mencapai tujuan individu (khusus) dan tujuan organisasi (umum) dengan menerapkan fungsi-fungsi MSDM

2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Taufiqurokhman (2009 : 80)** Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ditinjau dari segi epistemologinya adalah :

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut **Priyono (2010 : 6)** Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu :

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan, pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2011 : 110) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Adapun Siagian dalam (Sutrisno 2011 : 110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalau dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Wexley & Yukl dalam (Sutrisno 2011 : 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

directed. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Kadarisman dalam (Sarinandi 2014 : 3), “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam (Sarinandi 2014 : 2) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo dalam (Sutrisno 2011 : 111).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi adalah awal dari suatu pekerjaan, awal dari produktivitas kerja, motivasi muncul dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri, dari dalam karyawan kita bisa lihat, untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, dari luar karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut, perusahaan akan memberikan bonus atau insentif yang lebih besar kepada karyawan yang mampu mencapai target kerja atau bahkan melampaui target kerja tersebut, menyumbangkan ide atau program yang menurut perusahaan sangat bermanfaat atau menyelesaikan suatu permasalahan di dalam perusahaan, seperti menyelesaikan masalah pencatatan akuntansi yang salah, menagih kredit yang bermasalah (kredit macet), dll

Dengan mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya, maka perusahaan akan bisa menjaga agar karyawan tetap produktif, dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, semakin baik perusahaan memotivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja menurut para ahli, **Sutrisno (2011: 122)** sebagai berikut :

1. F.W Taylor Dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori in pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Abraham H. Maslow Dengan Teori *Hierarki*

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima *hierarki* kebutuhan, sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari Kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

- i. Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- ii. Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- iii. Memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- iv. Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan tingkat ke tiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya : setiap orang normal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi :

- i. Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- ii. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
- iii. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
- iv. Kebutuhan untuk berprestasi.
- v. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa : bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan tempat belanja serta merek mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila *prestise* itu dipadukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki *prestise* tinggi tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

d. Kebutuhan aktualiasasi diri (*self actualization*).

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu :

- i. Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
- ii. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. David McClelland dengan teori motivasi prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga (3) komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk prestasi tertentu.

b. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor

Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori *hierarki* kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua

(2) faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang :

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali ke pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya, orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

i. Faktor motivasi (*Motivation factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup :

- a) Kepuasan kerja
- b) Prestasi yang diraih
- c) Peluang untuk maju
- d) Pengakuan orang lain
- e) kemungkinan pengembangan karier
- f) Tanggung jawab

5. Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG (*Existence, relatedness, growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori *hierarki* kebutuhan Maslow. Dimaksudkan untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja. Untuk setiap orang perlu memenuhi tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik-baiknya.

a. *Existence* (Keberadaan)

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan.

b. *Relatedness* (kekerabatan)

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosialnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling merima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan *prestise*, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memerhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhi dengan semampunya.

c. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini. Walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima. Bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

6. Douglas Mc Gregor dengan teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu :

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memandang manusia secara optimis, karena itu, disebut sebagai teori potensial. Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya :

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jenuh pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut :

- a. Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- b. Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau tipe Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut **Sutrisno (2011 : 116-120)** Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- i. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- ii. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- iii. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- i. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- ii. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- iii. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- iv. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, katenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lambab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja matia-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam **(Sutrisno 2011 : 157)**, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Fisiologis (kebutuhan fisik)

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam **(Hartanto 2016 : 81)** kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam **(Hartanto 2016 : 81)** kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam ketenagakerjaan, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, besaran kompensasi yang diberikan tergantung dari beban kerja, resiko kerja, dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan, dan kompensasi digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu kompensasi adalah salah satu indikator untuk memotivasi karyawan, sehingga besar kecilnya motivasi kerja karyawan akan dipengaruhi seberapa adil kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dalam artian sesuai dengan beban kerja, resiko kerja, dan tanggung jawab pekerjaan, maka dari itu perusahaan haruslah memperhatikan dan mengkaji pemberian kompensasi ini, apakah karyawan sudah merasa perusahaan sudah adil dalam memberikan kompensasi, sehingga nanti tidak ada kabar yang simpang siur, seperti “karyawan A gajinya lebih besar karena dekat dengan pimpinan, dan selalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diberi uang saku, di luar gaji”, atau “karyawan B di perlakukan khusus karena anggota keluarga pimpinan”, atau ada karyawan yang merasa “tanggung jawab dan kerja saya lebih besar dari pada karyawan bagian A, kenapa gaji saya lebih kecil dari bagian A”, hal ini agar motivasi kerja karyawan tetap terjaga, dan kinerja karyawan terus meningkat.

Kompensasi menurut Pangabean dalam **(Hartanto 2016 : 81)** adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kondisi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk : (i) menarik karyawan yang cakap masuk organisasi, (ii) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, (iii) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Adakalanya kompensasi antara suatu perusahaan dengan perusahaan yang lain berbeda besarnya dengan pekerjaan, tanggung jawab kerja, dan resiko kerja yang relatif sama, hal ini menjadi pertimbangan oleh karyawan untuk masuk pada suatu perusahaan, asumsinya dengan semakin besar kompensasi yang didapat, maka kemungkinan kebutuhan hidup karyawan terpenuhi juga semakin besar.

Cara ini dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar cakap dan ahli di bidangnya, sehingga perusahaan tidak perlu lagi melakukan pelatihan dan pengembangan yang intensif, yang akan menambah biaya pengeluaran bagi perusahaan, dengan tujuan perusahaan mengincar karyawan dari perusahaan lain, yang telah berpengalaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibidangnya atau karyawan yang telah mempunyai pengalaman yang cukup, dan telah keluar dari perusahaannya.

Sedangkan perusahaan lain tidak akan mau melepaskan tenaga kerja yang berpengalaman dan mempunyai etos kerja yang baik kepada perusahaan lain, dengan demikian perusahaan akan menawarkan kompensasi yang lebih baik dari yang ditawarkan oleh perusahaan pesaing.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2011 : 191 – 193)** faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi berbeda. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk meniadakan hal negatif seperti ini, maka perusahaan perlu selalu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah. Contohnya, seorang montir mobil memerlukan keterampilan yang lebih rumit dan tanggung jawabnya yang lebih besar dibandingkan dengan seorang pekerja bagian pengetikan. Kedua jenis pekerjaan ini tentu memperoleh tingkat kompensasi yang berlainan.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalau terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada para karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

Tohardi dalam (Sutrisno 2011 : 193), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Pangabeian dalam (Sutrisno 2011 : 194), mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor : penawaran dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

permintaan serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.

2.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Hasibuan dalam **(Hartanto 2016 : 84)** menjelaskan, kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

1. Kompensasi langsung

a. Gaji

Adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

b. Upah

Adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah Insentif

Adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. *Benefit dan Service*

Adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, upah pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

e. Penghargaan

Dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain yang mencerminkan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter (uang) dan non moneter. Mathis dan Jackson dalam (Hartanto 2016 : 85).

Tabel 2.1 komponen program kompensasi

Program Kompensasi	
Langsung	Tidak Langsung
Gaji pokok Upah Gaji	Tunjangan Asuransi kesehatan /jiwa Tunjangan cuti Dana pensiun, dll
Penghasilan tidak tetap	
Bonus	
Insentif Opsid saham	

Sumber : Mathis dan Jackson dalam (Hartanto 2016 : 85)

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya berupa fasilitas, seperti : asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.4.4 Sistem Pembayaran Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah

(Rivai 2013 : 759) :

1. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

2.4.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam (Sutrisno 2011 : 188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.4.6 Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **(Sutrisno 2011 : 184) :**

1. Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji yang dibayar oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerjanya. Adapun jumlah dari gaji pokok tergantung daripada perusahaan sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang dilakukan (Manulang dalam **(Nuraini 2013 : 91))**).

2. Kompensasi tambahan

Kompensasi ini dapat diberikan dalam berbagai jenis, seperti tunjangan-tunjangan bagi karyawan yang bekerja maupun karyawan yang masa kerjanya telah berakhir. Kebijakan ini biasanya diterapkan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan (Manulang dalam **(Nuraini 2013 : 91))**).

3. Insentif

Merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari pada upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, biasanya dikenal dengan sebutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompensasi berdasarkan kinerja (Manulang dalam (Nuraini 2013 : 91)).

4. Fasilitas

Di samping uang dan materil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materil. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, fasilitas perumahan, dll (Sutrisno 2011 : 184).

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018 : 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepada nya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2011 : 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, misalnya fasilitas kerja, seperti mesin fotocopy, printer, dan komputer, apabila terdapat kendala misalnya rusak, macet tentu ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja, yang akan menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, atau atasan yang mempunyai tempramen yang tinggi (suka marah-marah), hal ini akan membuat karyawan merasa canggung, takut untuk bertanya, tentang suat hal permasalahan di dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ini tentu akan mempengaruhi diri karyawan tersebut dan akhirnya akan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 66)** secara umum lingkungan terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Afandi (2018 : 66)** menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi :Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalani tugasnya. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pagawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap nilai-nilai yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy*, berhubungan dengan pendengaran.

2. Lingkungan Kerja Psikis

Menurut Afandi (2018 : 67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurang nya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Afandi (2018 : 66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bagunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

2.5.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018 : 71)** Menyatakan beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri manusia atau pun dari luar diri manusia yang merupakan alasan atau penyebab seseorang mau melakukan suatu hal, dalam islam motivasi timbul dari dalam diri seseorang sebagai niat untuk apa seseorang melakukan suatu pekerjaan, dan apa yang ingin dicapai seperti yang dijelaskan dalam hadits Rasulullah SAW :

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصٍ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى. فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ، فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِيَ هِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ. (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ)

Dari Amirul Mukminin, Abu Hafs Umar bin Khattab ra, dia berkata, “saya mendengar Rasulullah SAW bersabda, “sesungguhnya setiap perbuatan bergantung pada niatnya dan setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang ia niatkan. Barang siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahnya, maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang ia niatkan.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Hadits ini menjelaskan bahwa setiap amalan tergantung pada niatnya. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang ia niatkan, orang islam mempunyai 2 (dua) tujuan yaitu dunia dan akhirat, sehingga bagi orang islam dunia bukanlah segala-galanya. Dunia adalah sebagai tempat untuk mengapai akhirat, sehingga apabila seseorang ingin mendapatkan akhirat maka hendaknya dia mengapai dunia, maka seseorang dalam melakukan pekerjaan hendaklah berniat bekerja untuk menafkahi keluarga, dan niatkan menafkahi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keluarga tersebut sebagai amal ibadah di sisi Allah, asalkan pekerjaan tersebut halal dan di ridhoi oleh Allah SWT, dalam artian tidak melakukan pekerjaan yang dilarang oleh Allah SWT.

Namun lain halnya ibadah, ibadah adalah murni karena ingin menggapai surga Allah, sehingga niatnya harus benar-benar karena Allah, bukan karena ingin dilihat oleh orang lain, atau ingin di puji oleh orang lain, niat ini merupakan sesuatu yang hanya diketahui oleh orang yang bersangkutan dengan Allah SWT, maka apakah seseorang benar-benar berniat untuk menggapai dunia dan akhirat seperti menafkahi keluarga tadi, dan apakah seseorang benar-benar melakukan ibadah hanya karena Allah semata, hanya akan diketahui oleh orang yang bersangkutan dengan Allah SWT.

Dalam Al-qur'an Allah berfirman :

زَيْنَ النَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَقَابِ

“Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga)” (Qs. Ali Imran : 14).

Dari ayat diatas bisa kita simpulkan bahwasannya Allah SWT menjadikan wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang sebagai hal yang diinginkan dan indah di mata manusia sehingga hal ini akan mendorong manusia untuk meraihnya, dan

sekaligus sebagai ujian bagi manusia, apakah manusia akan terlena dengan kesenangan yang ada di dunia sehingga melupakan tujuannya berada di bumi atau tetap mengingat Allah dan hari akhir yang akan menjadi tujuan yang kekal bagi manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini melihat karya-karya penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, dan juga sebagai bahan pedoman, yang dimaksudkan bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak ditelusuri lebih jauh dan dapat menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama/ Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1.	Indah Hartati (2011)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Frontline pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja (x1) dan Kompensasi (x2) pada variabel terikat (y) menggunakan variabel Motivasi Kerja yang sama digunakan dalam Penelitian ini.	Perbedaan terletak pada variabel komunikasi (x3) yang digunakan peneliti terdahulu dan tempat penelitian yang akan dilakukan.	Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan yakni sebesar 31 % terhadap Motivasi Kerja , sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja (x1), kompensasi (x2), komunikasi (x3), berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Frontline pada PT Bank Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

					Kepri Cabang Utama Pekanbaru
2.	Moh. Mujib Khoiri (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan kerja dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel Motivasi Kerja yang sama digunakan dengan penelitian ini.	Pada penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel bebas (x) sedangkan dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (x) yaitu Kompensasi (x1) dan Lingkungan Kerja (x2), dan tempat penelitian yang akan dilakukan.	Variabel Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh sebesar 21,1% terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.
3.	Citra Merdeka Fitri (2010)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2), dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel motivasi.	Perbedaan variabel (x3) yang digunakan peneliti terdahulu yaitu Kepemimpinan dan tempat penelitian yang akan dilakukan.	Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan yakni sebesar 64,1% terhadap Motivasi Kerja, sedangkan secara parsial variabel kompensasi (x1), dan variabel kepemimpinan (x3) berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

					terhadap motivasi kerja karyawan, namun variabel lingkungan kerja (x2) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru
4	Hendra Try Gunawan (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2)	Perbedaan nya terletak pada variabel terikat (y) semangat kerja dan tempat penelitian	Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 36,3% terhadap semangat kerja karyawan
5	Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nungroh	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan	Perbedaan terletak pada variabel disiplin kerja (y2) yang	Variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	o (2014)	Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	variabel Lingkungan Kerja (x1) dan Kompensasi (x2) dan pada variabel terikat (y1) menggunakan variabel Motivasi yang sama digunakan dengan Penelitian ini.	digunakan peneliti terdahulu dan tempat penelitian yang akan dilakukan.	parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja.
6	I Wayan Sundana dan Wayan Gede Supartha (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani	Pada variabel bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1) dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel Motivasi (y1) yang sama digunakan dengan penelitian ini.	Pada Variabel bebas (x2) penelitian tersebut hanya menggunakan Lingkungan Kerja Fisik saja, dan pada variabel terikat menggunakan 2 variabel yaitu variabel Motivasi (y1) dan variabel Kepuasan Kerja (y2)	Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan, dan juga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
	Renditya Leo Mahardika, S Marheni S, dan A Zaenuddin (2015)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian	Pada variabel Bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2), dan pada	Lokasi Penelitian yang akan dilakukan dan jumlah sampel yang akan diteliti	Variabel Kompensasi secara parsial memiliki hubungan signifikan terhadap Motivasi kerja yaitu sebesar 35,2%, variabel Lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riau		Logistic PT. Semarang Autocomp Manufacturin g Indonesia	variabel terikat (y) menggunakan variabel motivasi.		Kerja memiliki hubungan signifikan terhadap Motivasi kerja yaitu sebesar 19,1%, dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja sebesar 55,1%
	Indah Setiani, Phil. I Ketutu Gunawa n, dan Melati Dama (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda	Pada variabel Bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2), dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel motivasi.	Lokasi Penelitian yang akan dilakukan dan jumlah sampel yang akan di teliti	Variabel Kompenasasi dan Variabel Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan yakni sebesar 62%, terhadap Motivasi Kerja karyawan, sedangkan secara parsial variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan
	Aditya Utama Putra dan Prayekti (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT.	Pada variabel Bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan	Lokasi Penelitian yang akan dilakukan dan jumlah sampel yang akan di teliti	Variabel Kompenasasi dan Variabel Lingkungan Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Ekadharma International Tbk	Kerja (x2), dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel motivasi		signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
10.	Fildza Amalia Alisa, Mochamad Al Musadieq dan Yuniadi Mayowan	Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang)	Pada variabel Bebas (x) penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompensasi (x1), dan Lingkungan Kerja (x2), dan pada variabel terikat (y) menggunakan variabel motivasi	Lokasi Penelitian yang akan dilakukan dan jumlah sampel yang akan di teliti	Variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, variabel kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

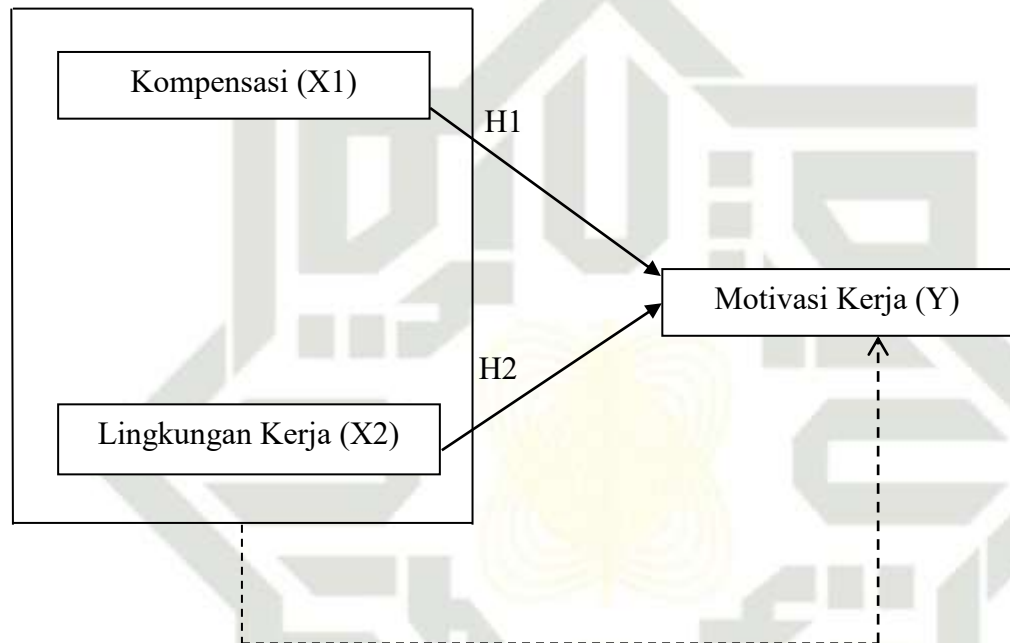
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran



Sumber : Sutrisno (2011 : 116-120)

Bagan diatas menunjukkan bahwa :

- kompensasi (X1) —————> mempengaruhi motivasi kerja (Y) secara parsial,
- lingkungan kerja (X2) —————> mempengaruhi motivasi kerja (Y) secara parsial
- kompensasi (X1) dengan lingkungan kerja (X2) - - - - -> mempengaruhi motivasi kerja (Y) secara simultan.

Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.2 Konsep Operasional Dalam Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X1)	kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Gary Dessler dalam (Hartanto 2016 : 81) .	1.Gaji pokok 2.Kompensasi tambahan 3.Insentif 4. Fasilitas (Sutrisno 2011 : 184).
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Sutrisno (2011 : 118)	1.Lampu penerangan tempat kerja 2.Jendela tempat kerja 3.Tata warna 4.Dekorasi 5.Bunyi musik 6.Suhu udara 7.Kelembaban udara Afandi (2018 : 71)
Motivasi (Y)	Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kamauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan dalam (Sutrisno 2011 : 110) .	1.Kebutuhan fisik 2.Keamanan 3.Sosial 4.Penghargaan 5.Aktualisasi diri (Sutrisno 2011 : 157).

2.9 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pada dasarnya seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan, karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini sebagaimana menurut **Sutrisno (2011 : 119)** kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, maka dari itu kompensasi merupakan salah satu hal yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Menurut **Sutrisno (2011 : 119)** kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang

paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak lepas dengan lingkungan kerjanya, yang akan berdampak terhadap pekerjaan karyawan tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2011 : 188)** lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut **Sutrisno (2011 : 188)** lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, maka dari itu lingkungan pekerjaan juga akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2011 : 118)** Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (**Umar 2008 : 104**).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini berdasarkan penelitian **Indah Hartati (2011)** pada Karyawan Frontline pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

H₂ : Diduga variabel lingkungan kerja secara persial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang.

Hal ini berdasarkan penelitian **Moh. Mujib Khoiri (2013)** pada Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan hasil penelitian variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

H₃ : Diduga variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang.

Hal ini berdasarkan penelitian **Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nungroho (2014)** pada Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta. Dengan hasil penelitian variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PD BPR Sarimadu dan waktu penelitian terhitung mulai dari 1 Januari 2021 – 1 April 2021.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh (Umar 2008 : 38).

Menurut Mc. Leod (Umar 2008 : 41) Pengertian data dari sudut ilmu sistem informasi sebagai fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar 2008 : 42).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar 2008 : 42).

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama

untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi (Umar 2008 : 77).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah karyawan tidak sampai 100 orang, penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4. Metode Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/ Pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (kuesioner), *checklist* maupun skala (Umar 2008 : 49-50).

3.5. Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dan membahas pengaruh 2 (dua) variabel bebas terhadap 1 (satu) variabel terikat, maka analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear berganda.

Regresi linear berganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Dengan demikian multiple regression

digunakan untuk penelitian yang menyertakan beberapa variabel sekaligus (Helmiati dkk 2010 : 28).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel tersebut, penulis mentransformasikan data kualitatif pada kuesioner yang disebarkan kepada responden menjadi data kuantitatif, dengan memberikan nilai atau bobot nilai pada setiap kuesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan lima alternative jawaban yaitu :

- a. Sangat setuju, dengan skor = 5
- b. Setuju, dengan skor = 4
- c. Kurang setuju, dengan skor = 3
- d. Tidak setuju, dengan skor = 2
- e. Sangat tidak setuju, dengan skor = 1

3.6. Pengujian Kualitas Data

Pada penelitian ini, jawaban dari responden pada kuesioner merupakan ukuran yang akan diuji. Maka dari itu untuk menguji apakah data yang dikumpulkan dapat menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti.

1. Uji Validitas

Menurut Umar (2008 : 59) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Sedangkan menurut Priyono (2016 : 86) validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson. Pengujian menggunakan program SPSS, dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam skor total.

Menurut **Ghozali (2013 : 53)**, suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $\geq 0,3$ atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut **Umar (2008 : 58)** Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

Sedangkan menurut **Priyono (2016 : 86)** reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Alpha-Cronbach dengan menggunakan program SPSS.

Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut **Sunyoto (2011:84)** uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, berdistribusi normal atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi antarvariabel bebas dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 (Sunyoto 2011 : 79).

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali 2013 : 104).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto 2011 : 95).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel terikat. (Sanusi 2016 : 134-135).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2), dan variabel Y adalah motivasi kerja. Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS.

Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y = Motivasi

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi kompensasi

X_1 = Kompensasi

B_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja

X_2 = lingkungan kerja

e = Standar error

5. Uji Hipotesis

a. Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. (Suliyanto 2011 : 61).

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus dilakukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,5. Dimana kriteria pengambilan Keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka :

a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan

2) Apabila $f_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ maka :

a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

b. Uji signifikansi secara parsial (uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen.

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Y).

c. Koefisien Determinasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 55)**, koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantung. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai $R \text{ square}$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(3,820) > t$ tabel $(2,010)$ dan $Sig (0,000) < (0,05)$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $(2,916) > t$ tabel $(2,010)$ dan $Sig (0,025) < (0,05)$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu pusat Bangkinang. Hal ini dibuktikan dengan F hitung $(111,397) > F$ tabel $(3,19)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ yang menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Nilai R square $0,820$ bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 82% , sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sisanya 18% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini

6.2. Saran

1. Setelah dilakukan penelitian, ternyata faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PD BPR Sarimadu Pusat Bangkinang adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian maka perusahaan di harapkan untuk memperhatikan kedua faktor tersebut, misalnya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperhatikan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, dan juga menyediakan fasilitas penunjang kerja yang lebih baik seperti komputer, printer, pencahayaan yang baik dan rencana bisnis untuk ke depannya.
2. Dengan kondisi pandemi virus Covid-19, yang membuat terbatasnya ruang gerak dan acaman terinfeksi virus Covid-19 yang membayangi, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnis dan tantangan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga perusahaan wajib mengikuti protokol kesehatan yang ketat dan menyediakan sarana masker dan cuci tangan, serta menjaga jarak, di lingkungan kerja, sebagaimana yang telah diatur oleh pemerintah,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta, 2018
- Alex Soemadji Nitisemito. *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Alisa, Fildza Amalia, et al. *Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya, 2016.
- Al-Qur'an Cordoba Al-Qur'an Tajwid & Terjemah (Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis. Bandung: Cordoba Internasional – Indonesia, 2013.
- Fitri, Citra Merdeka. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru*. Pekanbaru: Uin Suska Riau, 2010.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Gouzali, Saydam. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Djambatan, 2005.
- Gunawan, Hendra Try. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*. Pekanbaru: Uin Suka Riau, 2018.
- Hartanto, Dicki. *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus, 2016.
- Hartati, Indah. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Frontline pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru*. Pekanbaru: Uin Suska Riau, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Helmiati, et al. *Teknik Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: Suska Press, 2010.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Khori, Moh. Mujib. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

Mahardika, Leo Renditya. S, Maherni S, dan Zaenuddin A. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Logistic PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang, 2015.

Marwanto, Tri Budi dan Nugroho, Riyadi. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945, 2014.

Mu'is, Fahrur dan Suhadi, Muhammad. *Syarah Hadits Arbain An-Nawawi*. Bandung: MQS Publishing, 2009.

Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010
_____. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2016.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Santoso, Singgih. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo, 2001.

Sarinadi, Ni Nengah. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia, 2014.

Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi abad ke-21. Edisi keenam jilid 2*. (Alih bahasa : Abdul Rosid dan Peter Remy Yosy Pasla). Jakarta: Erlangga, 1999.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Setiani, Indah, et al . *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman, 2017.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sukoco, Badri Munir. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007.

Suliyanto. *Ekonometrika Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2011.

Sundana, I Wayan dan Supartha, Wayan Gede. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*. Bali: Universitas Udayana, 2015.

Sunyanto, Danang. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS, 2011

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group, 2009.

Taufiqurokhman. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, 2009.

The Liang Gie. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty, 2000

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat,

Saya Fadhil Muhammad, Mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PD BPR Sarimadu Pusat Bangkinang”**.

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. Biodata Pengisi

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/ Pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, kemudian berikan tanda check list (√) pada kolom



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sudah tersedia.

3. Contoh pengisian :

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan pada tempat kerja memberikan kenyamanan bagi saya.	√			

4. Keterangan Pilihan Jawaban

SL	= Selalu	SS	= Sangat Setuju
SR	= Sering	S	= Setuju
JR	= Jarang	KS	= Kurang Setuju
TP	= Tidak Pernah	TS	= Tidak Setuju

5. Mohon setiap pertanyaan/ Pernyataan diisi seluruhnya

Kompensasi

NO.	Pertanyaan	SP	P	N	TP	STP
1.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, apakah perusahaan telah memberikan gaji yang cukup?					
2.	Apakah Saudara/i puas dengan kompensasi seperti asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan?					
3.	Bagaimanakah menurut Saudara/i, metode pemberian kompensasi yang diterapkan pada perusahaan tempat saudara bekerja?					
4.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, apakah saudara puas terhadap kompensasi yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja saudara?					
5.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, tentang jaminan yang diberikan perusahaan apabila saudara sakit?					
6.	Bagaimana tanggapan Saudara/i tentang keadilan yang didapat karyawan dari kompensasi yang diberikan perusahaan ?					
7.	Puaskah Saudara tentang kompensasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar?					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

8.	Puaskah Saudara/i dengan gaji yang diterima terhadap tanggung jawab yang diberikan perusahaan?					
9.	Bagaimana tanggapan Saudara/i, terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan?					
10.	Bagaimanakan pendapat Saudara/i, tentang pemberian kompensasi yang anda terima dari perusahaan terhadap jabatan anda sekarang?					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Pewarnaan dinding pada ruang kerja saya, memberikan kenyamanan.				
2.	Penggunaan warna pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja.				
3.	Tempat kerja saya terjaga kebersihannya.				
4.	Kebersihan pada tempat kerja membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja.				
5.	Pengaturan suhu dalam ruangan kerja terjaga dan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.				
6.	Pengaturan ventilasi di tempat kerja saya sudah tepat.				
7.	Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada di tempat saya bekerja.				
8.	Penerangan yang ada pada tempat kerja saya tidak terlalu menyilaukan mata.				
9.	Penerangan di ruang kerja saya memadai.				
10.	Ruang kerja yang tenang membuat saya fokus dalam bekerja.				
11.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.				
12.	Tempat kerja saya menjamin keselamatan pegawainya dalam bekerja.				
13.	Kejadian kehilangan barang milik pribadi (kendaraan, laptop, hp, dompet, tas dll), sering terjadi di tempat kerja saya.				
14.	Tersedia alat pemadam kebakaran dalam jumlah yang memadai.				
15.	Di tempat kerja saya, hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.				
16.	Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17.	Hubungan kerja yang baik dengan teman-teman kerja membuat saya betah di tempat kerja.				
18.	Rekan kerja saya membantu saat saya menemui kesulitan kerja.				
19.	Kami saling menghargai hasil kerja teman sejawat.				

Motivasi Kerja

No	Pernyataan/Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		SL	SR	JR	TP
1.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik.				
2.	Berhadapan dengan pekerjaan yang berat membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
3.	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang saya utamakan.				
4.	Saya mengerjakan setiap tugas sesuai dengan amanat.				
5.	Saya langsung melaksanakan tugas yang sudah diberikan tanpa menundanya.				
6.	Pekerjaan yang menjadi tugas saya, saya selesaikan tepat waktu.				
7.	Saya bekerja dengan mengarahkan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan.				
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan pimpinan.				
9.	Saya menganggap tugas adalah bagian dari hidup saya.				
10.	Saya membutuhkan dorongan untuk lebih sukses dalam bekerja.				
11.	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan, mendapat apresiasi dari rekan kerja.				
12.	Penghargaan dan pujian atas pekerjaan yang terselesaikan, membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
13.	Saya memberikan kinerja terbaik, agar lebih unggul dari teman kerja lainnya.				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	Saya belajar dari teman kerja untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
5.	Banyak hal yang saya lakukan untuk meningkatkan ketrampilan dalam bekerja.				
6.	Hal-hal baru dalam pekerjaan menjadikan dorongan untuk maju bagi saya.				
7.	Setiap pekerjaan saya berusaha selesaikan dengan sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.				
8.	Hal yang baru dan menantang dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
9.	Saya menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan semangat.				

LAMPIRAN 2 REKAP JAWABAN RESPONDEN

1. Deskripsi Variabel

a. Kompensasi

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	3	5.8	5.8	9.6
	S	21	40.4	40.4	50.0
	SS	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	29	55.8	55.8	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.5	11.5	11.5
	S	30	57.7	57.7	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	29	55.8	55.8	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total	52	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9
	KS	5	9.6	11.5
	S	33	63.5	75.0
	SS	13	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9
	TS	1	1.9	3.8
	KS	6	11.5	15.4
	S	26	50.0	65.4
	SS	18	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9
	S	29	55.8	57.7
	SS	22	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.8	3.8
	S	26	50.0	53.8
	SS	24	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23	1	1.9	1.9	1.9
25	1	1.9	1.9	3.8
26	1	1.9	1.9	5.8
27	1	1.9	1.9	7.7
29	1	1.9	1.9	9.6
31	4	7.7	7.7	17.3
32	6	11.5	11.5	28.8
33	10	19.2	19.2	48.1
34	4	7.7	7.7	55.8
35	5	9.6	9.6	65.4
36	9	17.3	17.3	82.7
37	3	5.8	5.8	88.5
38	1	1.9	1.9	90.4
39	3	5.8	5.8	96.2
40	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

b. Lingkungan Kerja

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3.8	3.8	3.8
KS	3	5.8	5.8	9.6
S	21	40.4	40.4	50.0
SS	26	50.0	50.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.7
	KS	4	7.7	7.7	15.4
	S	29	55.8	55.8	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.5	11.5	11.5
	S	30	57.7	57.7	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	29	55.8	55.8	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	5	9.6	9.6	11.5
	S	33	63.5	63.5	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	1	1.9	1.9	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	26	50.0	50.0	65.4
	SS	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	3	5.8	5.8	9.6
	S	21	40.4	40.4	50.0
	SS	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	6	11.5	11.5	15.4
	S	29	55.8	55.8	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	7	13.5	13.5	17.3
	S	27	51.9	51.9	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	2	3.8	3.8	5.8
	KS	6	11.5	11.5	17.3
	S	26	50.0	50.0	67.3
	SS	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.7	7.7	9.6
	KS	7	13.5	13.5	23.1
	S	28	53.8	53.8	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.7	7.7	7.7
	KS	5	9.6	9.6	17.3
	S	29	55.8	55.8	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.5	11.5	11.5
	S	30	57.7	57.7	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9
	TS	1	1.9	3.8
	KS	7	13.5	17.3
	S	26	50.0	67.3
	SS	17	32.7	100.0
	Total	52	100.0	

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	1	1.9	1.9
	38	1	1.9	3.8
	42	1	1.9	5.8
	47	1	1.9	7.7
	49	2	3.8	11.5
	50	1	1.9	13.5
	51	1	1.9	15.4
	52	2	3.8	19.2
	53	1	1.9	21.2
	54	1	1.9	23.1
	55	2	3.8	26.9
	56	6	11.5	38.5
	57	4	7.7	46.2
	58	6	11.5	57.7
	59	1	1.9	59.6
	60	2	3.8	63.5
	61	3	5.8	69.2
	62	4	7.7	76.9
	64	2	3.8	80.8
	65	3	5.8	86.5
	66	1	1.9	88.5
	67	3	5.8	94.2
	68	1	1.9	96.2
	69	1	1.9	98.1
	70	1	1.9	100.0
	Total	52	100.0	

c. Motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.9	1.9	1.9
KS	5	9.6	9.6	11.5
Valid S	33	63.5	63.5	75.0
SS	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	1	1.9	1.9	3.8
Valid KS	6	11.5	11.5	15.4
S	26	50.0	50.0	65.4
SS	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3.8	3.8	3.8
KS	7	13.5	13.5	17.3
Valid S	27	51.9	51.9	69.2
SS	16	30.8	30.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.9	1.9	1.9
TS	2	3.8	3.8	5.8
Valid KS	6	11.5	11.5	17.3
S	26	50.0	50.0	67.3
SS	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.7	7.7	9.6
	KS	7	13.5	13.5	23.1
	S	28	53.8	53.8	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.7	7.7	7.7
	KS	5	9.6	9.6	17.3
	S	29	55.8	55.8	73.1
	SS	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.5	11.5	11.5
	S	30	57.7	57.7	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.9	1.9	1.9
	S	29	55.8	55.8	57.7
	SS	22	42.3	42.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	5	9.6	9.6	11.5
	S	33	63.5	63.5	75.0
	SS	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	5	9.6	9.6	11.5
	S	34	65.4	65.4	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	1	1.9	1.9	1.9
	28	1	1.9	1.9	3.8
	31	1	1.9	1.9	5.8
	34	3	5.8	5.8	11.5
	36	1	1.9	1.9	13.5
	37	1	1.9	1.9	15.4
	38	4	7.7	7.7	23.1
	39	2	3.8	3.8	26.9
	40	8	15.4	15.4	42.3
	41	9	17.3	17.3	59.6
	42	2	3.8	3.8	63.5
	43	5	9.6	9.6	73.1
	44	1	1.9	1.9	75.0
	45	3	5.8	5.8	80.8
	46	1	1.9	1.9	82.7
	47	2	3.8	3.8	86.5
	48	3	5.8	5.8	92.3
	49	3	5.8	5.8	98.1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

50	1	1.9	1.9	100.0
Tot al	52	100.0	100.0	

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kompensasi (XI)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	63.21	44.405	.498	.	.732
x1.2	63.48	43.353	.628	.	.721
x1.3	63.38	45.457	.501	.	.736
x1.4	63.50	43.392	.564	.	.724
x1.5	63.48	44.019	.580	.	.726
x1.6	63.44	42.604	.618	.	.717
x1.7	63.17	45.871	.545	.	.737
x1.8	63.15	45.584	.541	.	.736
Kompensasi	33.79	12.523	1.000	.	.774

Lingkungan Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	111.06	199.114	.653	.	.743
x2.2	111.40	196.991	.606	.	.741
x2.3	111.23	203.279	.569	.	.748
x2.4	111.35	199.133	.613	.	.743
x2.5	111.33	203.911	.458	.	.750
x2.6	111.29	199.896	.557	.	.745
x2.7	111.06	199.114	.653	.	.743
x2.8	111.33	198.460	.704	.	.741
x2.9	111.33	198.342	.685	.	.741
x2.10	111.35	195.878	.697	.	.738
x2.11	111.54	194.057	.738	.	.735
x2.12	111.40	197.579	.670	.	.741
x2.13	111.23	203.279	.569	.	.748

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x2.14	111.33	200.028	.548	.	.745
Lingkungan Kerja	57.71	53.464	1.000	.	.897

Motivasi (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	78.06	98.095	.749	.	.741
y.2	78.02	96.568	.728	.	.738
y.3	78.06	99.585	.591	.	.748
y.4	78.08	97.327	.644	.	.741
y.5	78.27	96.005	.690	.	.737
y.6	78.13	97.609	.673	.	.741
y.7	77.96	103.959	.387	.	.761
y.8	77.75	103.760	.484	.	.759
y.9	78.06	98.095	.749	.	.741
y.10	78.08	98.621	.722	.	.743
Motivasi	41.08	27.327	1.000	.	.874

b. Uji Realibilitas

Kompensasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.845	9

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

.759	.916	15
------	------	----

Motivas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.766	.903	11

3. Asumsi Klasik

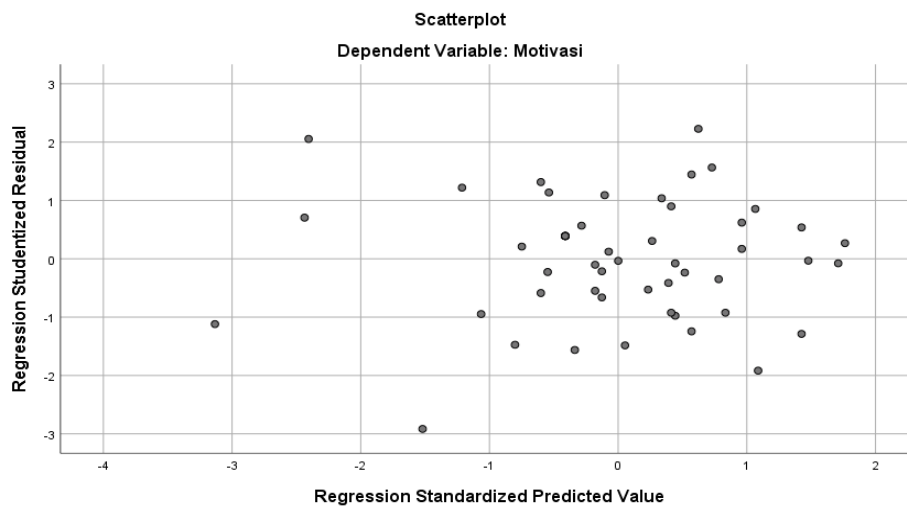
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	2.023	3.116		.649	.519		
1 Kompensasi	.850	.222	.575	3.820	.000	.162	6.162
Lingkungan Kerja	.249	.108	.349	2.316	.025	.162	6.162

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

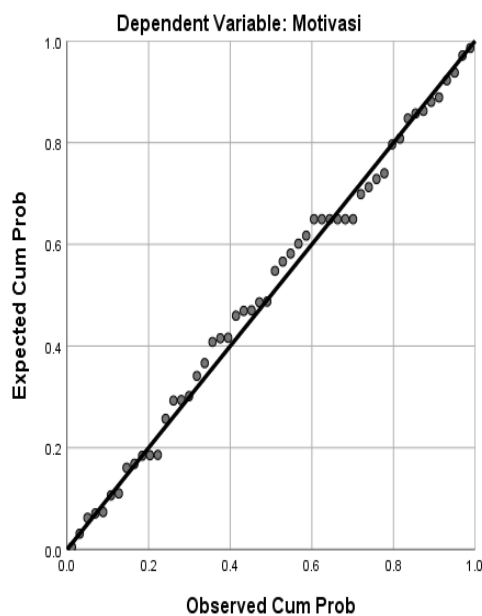
c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21960959
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.059
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.760	1.846	2.578	.013
	Kompensasi	-.109	.132	-.286	.411
	Lingkungan Kerja	.012	.064	.063	.855

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Uji Parameter Individual (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.023	3.116	.649	.519
	Kompensasi	.850	.222	.575	.000
	Lingkungan Kerja	.249	.108	.349	.025

a. Dependent Variable: Motivasi

c. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1142.432	2	571.216	111.397	.000 ^b
	Residual	251.260	49	5.128		
	Total	1393.692	51			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

d. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905 ^a	.820	.812	2.264	1.961

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABULASI DATA PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK PD BPR SARIMADU

No	Kompensasi								Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	
1	4	4	4	4	4	5	4	5	34
2	4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	5	3	5	3	5	5	5	5	36
8	5	4	3	3	5	4	5	5	34
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	4	5	5	39
11	4	4	5	5	4	5	5	5	37
12	5	4	4	5	4	5	5	5	37
13	5	4	5	5	4	5	4	4	36
14	5	4	5	4	4	4	4	4	34
15	4	4	4	4	5	5	5	5	36
16	4	4	4	4	5	5	5	5	36
17	5	5	5	5	4	5	5	5	39
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	3	3	5	5	5	5	36
20	4	3	3	1	4	3	4	4	26
21	2	2	3	4	3	3	3	3	23
22	3	4	4	5	4	3	5	5	33
23	3	3	4	4	4	5	5	5	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	2	3	4	5	4	5	5	5	33
26	5	5	3	4	4	5	4	5	35
27	5	4	4	4	3	4	5	5	34
28	5	4	5	5	5	5	4	4	37
29	4	4	5	5	4	4	4	5	35
30	5	4	4	4	4	4	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	4	4	4	1	1	4	4	27
34	4	5	4	4	4	4	4	4	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan tesis, dan sebagainya.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

35	5	5	5	5	4	4	4	4	36
36	5	4	4	3	3	4	4	4	31
37	4	3	4	3	4	3	4	4	29
38	4	4	4	3	4	2	5	5	31
39	5	5	4	4	5	5	4	4	36
40	4	4	5	4	3	3	5	5	33
41	5	4	4	4	4	4	4	4	33
42	5	5	5	4	4	4	4	5	36
43	4	5	4	4	4	4	4	4	33
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	4	4	5	4	5	4	35
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	5	3	4	4	4	5	4	4	33
48	3	2	4	2	3	3	4	4	25
49	5	5	5	5	4	4	5	5	38
50	4	5	4	4	4	4	4	4	33
51	5	4	5	4	5	4	5	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	3	31

No	Lingkungan Kerja														Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.p6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
7	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	61
8	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	68
11	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	65
12	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	65
13	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	65
14	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	62
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	62
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	67
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	64
20	4	3	3	1	4	3	4	3	3	2	2	2	3	1	38



© Ha

Hak Cipta

1. Dilarang

a. Pe

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

21	2	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	3	5	35
22	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	49
23	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	2	4	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	2	1	4	5	4	5	2	3	2	4	4	5	4	4	49
26	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	61
27	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	58
28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	67
29	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	62
30	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	5	4	4	4	1	1	5	4	4	5	4	3	4	4	52
34	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	58
35	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	66
36	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	52
37	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	51
38	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	3	47
39	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	58
40	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	54
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	59
42	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	61
43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	57
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	60
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	57
47	5	1	4	4	4	5	5	3	5	5	2	4	4	4	55
48	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	42
49	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
50	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
51	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57

No	Motivasi										Total
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

arif Kasim Ria



© Ha

arif Kasim Ria

Hak Cipta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
8	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
12	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
13	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
15	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
17	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
20	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	31
21	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	24
22	4	3	3	4	4	2	4	5	4	4	37
23	4	5	4	3	3	2	4	5	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	41
26	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	42
27	3	4	5	3	3	5	4	5	3	3	38
28	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	1	1	4	5	4	3	4	4	1	1	28
34	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
36	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
38	4	2	3	2	3	3	4	5	4	4	34
39	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	41
40	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	36
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
47	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	41



© Ha

Hak Cipta 48 49 50 51 52

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/5706/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 1 Oktober 2019 M
1 Safar 1441 H

Kepada
Yth. **Hariza Hasyim, SE, M. Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a	: Fadhil Muhammad
NIM	: 11471102163
Jurusan	: Manajemen
Semester	: XI (Sebelas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD. BPR Sarimadu Bangkinang**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANGKOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/KKBP/2019/246

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN RISET/20841 tanggal 28 Maret 2019 dengan ini memberi Rekomendasi / Izin Penelitian kepada :

- | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : FADHIL MUHAMMAD |
| 2. NIM | : 11471102163 |
| 3. Universitas | : UIN SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : MANAJEMEN |
| 5. Jenjang | : S1 |
| 6. Alamat | : PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK PD. BPR SARIMADU PUSAT BANGKINANG |
| 8. Lokasi | : BANK PD. BPR SARIMADU PUSAT BANGKINANG |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 29 Maret 2019

a.n. **KEPALA KANTOR KESBANGPOL**
Kasi Kesatuan Bangsa



Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Pimpinan PD. BPR Sarimadu Pusat Bangkinang Kab. Kampar.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BANK PD. BPR SARIMADU KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Membangun Ekonomi Kerakyatan

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 628/Um/Pst/XII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ersa Fithri
Jabatan : Direktur PD. BPR Sarimadu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Fadhil Muhammad
Nomor Mahasiswa : 11471102163
Jurusan : Manajemen
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru

Adalah benar telah melakukan riset/penelitian pada PD. BPR Sarimadu terhitung mulai tanggal 05 April 2019 sampai dengan selesai, dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank PD. BPR Sarimadu Pusat Bangkinang*".

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 14 Desember 2020

PD. BPR SARIMADU

DIREKSI



ERSA FITHRI

Direktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



FADHIL MUHAMMAD, Lahir di Pasubilah, Desa Teratak, Kecamatan Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar pada tanggal 1 Maret 1996, Penulis lahir dari pasangan bapak Asrul dan ibu Masnidar, anak kedua (2) dari tiga (3) bersaudara, kakak perempuan bernama Arida Fitriani, adik perempuan bernama Nurhidayati.

Pendidikan formal yang ditempuh Penulis adalah SDN 023 Teratak, tamat pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Anshor Al-Sunnah, tamat pada tahun 2011, lalu penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kampar dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen, kemudian penulis memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama masa studi, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PD BPR Sarimadu kantor pusat Bangkinang pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama, penulis mengikuti KKN (Kuliah Kerja Nyata) selama lebih kurang 2 bulan di Desa Balung Kecamatan XIII Koto Kampar, Kabupaten Kampar.

Penulis mengikuti ujian oral comprehensif pada hari Rabu tanggal 07 Juli 2021 dengan judul Skripsi **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PD BPR SARIMADU KANTOR PUSAT BANGKINANG”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).